

Sygn. akt IV P 78/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2016 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: Marek Dębski, Ryszard Hajduga

**Protokolant: Agnieszka Łakomiak**

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2016 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **J. D.**

przeciwko **D. Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) im. C.K. N. w J.**

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne

powództwo oddała.

Marek Dębski SSR Anna Staszkiwicz Ryszard Hajduga

Sygn. akt IV P 78/16

## UZASADNIENIE

Powód J. D. w pozwie złożonym przeciwko I. D. Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J. wniósł o uznanie bezskuteczności pisma dotyczącego propozycji D. Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J. z dnia 27.04.2016 r. i jednocześnie przywrócenie do pracy w pełnym wymiarze etatu od dnia 01.09.2016 r., a także nie obciążanie go kosztami postępowania i kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, że jest pracownikiem Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) im. C.K. N. w J. od dnia 01.09.1987 r., zatrudnionym na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego na czas nieokreślony. Dalej wskazywał, że otrzymał pismo z dnia 27.04.2016 r. od D. (...) nr 2 w J., które w ocenie powoda stanowi próbę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Powód zarzucił, że w piśmie brak jest informacji o sposobie złożenia odwołania się od złożonej mu propozycji, co powoduje, że jest to ewidentny zamach na funkcjonariusza służby państwowej i pozbawienie praw pracownika, mające na celu zwolnienie jak największej liczby nauczycieli z placówki.

Powód J. D. wezwany do uzupełnienia braków formalnych złożonego pozwu, sprecyzował, że swój pozew kieruje przeciwko D. Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J..

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu wskazano, że powód jest zatrudniony u strony pozwanej od dnia 01.09.1987 r. na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego i edukacji dla bezpieczeństwa, na podstawie mianowania, a od 15.09.2015 r. do 30.06.2016 r. przebywa na urlopie dla poratowania zdrowia. Dalej wskazano, że pismem z dnia 27.04.2016 r. zaproponowano powodowi ograniczenie wymiaru etatu do nie mniej niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zatrudnienia od 01.09.2016 r., powód w rozmowie telefonicznej wyraził na tę propozycję zgodę. Obniżenie wymiaru zatrudnienia

na podstawie art. 22 KN za zgodą nauczyciela nie podlega trybowi odwoławczemu, nie ma również podstaw prawnych, aby dyrektor szkoły był zobowiązany do zamieszczenia w piśmie o ograniczeniu zatrudnienia nauczyciela pouczenia o terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy, bowiem wynika to ze zgody wyrażonej przez nauczyciela na ograniczenie formy zatrudnienia. Możliwość odwołania nie przewiduje Karta Nauczyciela. Nadto dodano, że pismo o ograniczeniu wymiaru zatrudnienia za zgodą nauczyciela nie jest ani jego wypowiedzeniem, ani oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy. Dalej strona pozwana wskazywała na przyczyny złożenia powodowi propozycji zmiany wymiaru zatrudnienia. Ostatecznie jeden z nauczycieli wychowania fizycznego nie wyraził zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i wobec niego został zastosowany art. 20 KN (rozwiązanie umowy o pracę), co spowodowało, że wolne godziny zostały rozdysponowane dla wszystkich nauczycieli wychowania fizycznego i ostatecznie powód został zaplanowany na rok 2016 (...) w pełnym wymiarze godzin.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Jest bezsporne, że J. D. jest zatrudniony w Zespole Szkół Ogólnokształcących Nr (...) w J. od 01.09.1987 r. na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego i edukacji dla bezpieczeństwa na podstawie mianowania.

Jest bezsporne, że J. D. od 15.09.2015 r. do 30.06.2016 r. przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia.

Pismem z dnia 27.04.2016 r. Zespół Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J. – (...) Liceum Ogólnokształcącego im. C.K. N. w J., reprezentowany przez dyrektora I. K., zaproponował J. D. ograniczenie wymiaru etatu do niemniej niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zatrudnienia od 01.09.2016 r. J. D. w piśmie z dnia 29.04.2016 r. wyraził zgodę na przedstawioną mu propozycję ograniczenia zatrudnienia.

Dowód: kopia pisma z dnia 27.04.2016 r. k. 12,

pismo z dnia 29.04.2016 r. k. 9;

Jest bezsporne, że od 01.09.2016 r. wymiar zatrudnienia J. D. nie został ograniczony. J. D. ma przydzielone 24 godziny, co daje przeliczeniowo 22,74 godziny, tj. 1,26 etatu.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo nie było uzasadnione i jako takie podlegało oddaleniu.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że powództwo podlegało oddaleniu z uwagi na brak legitymacji procesowej biernej po stronie pozwanego D. Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J..

Powód J. D. zgłosił swoje roszczenie przeciwko D. Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J. – I. K., a nie przeciwko rzeczywistemu pracodawcy, jakim jest Zespół Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J..

W odpowiedzi na wezwanie do sprecyzowania strony pozwanej, a mianowicie, czy jest nią D. Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J., czy Zespół Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J., powód wskazał, że pozew skierował przeciwko D. Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J..

Zgodnie z art. 3 kodeksu pracy pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej jeżeli zatrudnia pracowników. Pracodawca jest więc drugą stroną stosunku pracy i jedynie on może być pozywany (ma legitymację bierną do występowania w sporze) i sam pozywać w sprawie ze stosunku pracy (ma legitymację czynną do występowania w sporze) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.09.2009 r., II PK 78/09, LEX nr 558307.

W przypadku zatrudnionych nauczycieli ich pracodawcą jest szkoła, a nie kierujący tą szkołą dyrektor. D. szkoły na mocy art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 07.09.1991 r. o systemie oświaty (Dz.U.2015.2156 j.t.) jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami, w szczególności

decyduje w sprawach zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki oraz posiada uprawnienie do reprezentowania placówki na zewnątrz.

Niemniej jednak zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą dyrektor szkoły nie jest pracodawcą ani dla zatrudnionych w szkole nauczycieli, ani dla samego siebie. Pracodawcą dyrektora szkoły i zatrudnionych w niej nauczycieli i pracowników jest szkoła (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15.05.2002 r., III PZP 7/02, LEX nr 564474, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.09.1998 r., II UKN 196/98, LEX nr 33291, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.10.1998 r., I PKN 390/98, Lex nr 35430).

Zgodnie z art. 62 ust. 2 ustawy o systemie oświaty, dyrektor zespołu jest dyrektorem szkoły w rozumieniu ustawy. Wynika stąd, iż jest on upoważniony do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną (art. 31 § 1 k.p.). Jednostką tą jest Zespół Szkół Publicznych, jego dyrektor dokonuje więc tych czynności wobec nauczycieli Szkoły Podstawowej i Gimnazjum. Zdolność do zatrudniania pracowników ma Zespół Szkół (art. 3 k.p.), a Szkoła Podstawowa i Gimnazjum stanowią miejsce (placówkę) wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.06.2011 r., III PK 80/10, LEX nr 1095944).

Przenosząc powyższe rozważania prawne na grunt niniejszej sprawy uznać należało, że po stronie pozwanego przez powoda D. Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) w J. brak jest legitymacji biernej do występowania w niniejszej sprawie, co skutkowało koniecznością oddalenia powództwa, jako skierowanego przeciwko niewłaściwemu podmiotowi.

Należy przy tym podkreślić, że nawet przy prawidłowym oznaczeniu strony pozwanej, powództwo podlegałoby oddaleniu z przyczyn natury merytorycznej.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w razie zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć nie stosuje się trybu wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. ze względu na szczególny i odrębnie wyczerpująco (zupełnie) uregulowany tryb postępowania w art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.03.2013 r., III PK 37/12, Lex nr 1511061).

Podkreślenia wymaga, że powód zaakceptował złożoną mu przez dyrektora szkoły propozycję, co w ocenie Sądu czyni bezpodstawnym i nieuzasadnionym zgłoszone przez niego roszczenie.

Wprawdzie w Karcie Nauczyciela istotnie nie zostały uregulowane konsekwencje (sankcje) za naruszenie trybu postępowania wyczerpująco uregulowanego w przepisach Karty Nauczyciela, ale oznacza to tylko tyle, że w razie niezgodnych z przepisami tej ustawy zachowań pracodawcy (naruszenia trybu postępowania z art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), mają posiłkowe zastosowanie przepisy Kodeksu pracy o uprawnieniach nauczyciela w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem trybu postępowania w okolicznościach wymienionych w art. 20 Karty Nauczyciela (art. 45 i nast. k.p. w zw. z art. 91 c ust. karty nauczyciela) - uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26.03.2013 r., III PK 37/12, Lex nr 1511061.

Dodatkowo na bezpodstawność zgłoszonego przez powoda roszczenia wpływa okoliczność, że ostatecznie zaproponowane powodowi ograniczenie formy zatrudnienia nie zostało zrealizowane. Bowiem jeden z nauczycieli objętych ograniczeniem formy zatrudnienia nie przyjął propozycji, w związku z tym rozwiązano z nim umowę o pracę. Sytuacja ta spowodowała możliwość przesunięcia zwolnionych w ten sposób godzin lekcyjnych na poczet pozostałych trzech nauczycieli. W konsekwencji powodowi na rok szkolny 2016/2017 zaplanowano zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin.

Wobec powyższego orzeczono jak w wyroku.